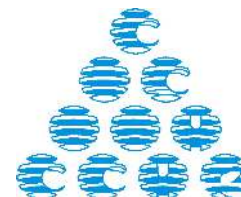
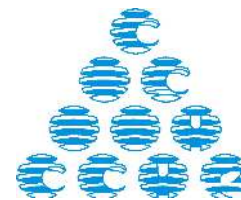


RÉGIMEN DISCIPLINARIO PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO



CONTENIDO

Introducción.....	3
Capítulo I DISPOSICIONES GENERALES.....	6
Capítulo II PRINCIPIOS RECTORES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO PROFESIONAL.....	9
Capítulo III DE LOS DEBERES Y DERECHOS PROFESIONALES.....	12
Capítulo IV REGLAMENTACIONES GENERALES.....	13
Capítulo V DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS.....	15
Capítulo VI DE LAS SANCIONES.....	18
Capítulo VII EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA PROFESIONAL.....	21
Capítulo VIII EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA PROFESIONAL.....	22
Capítulo IX EXTINCIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA PROFESIONAL.....	23
Capítulo X DEL PROCESO DISCIPLINARIO PROFESIONAL.....	24
Capítulo XI RECURSOS.....	29
Capítulo XII PRUEBAS.....	30
Capítulo XIII SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.....	32



INTRODUCCIÓN

La ética profesional se define como un conjunto de normas y valores morales que los profesionales de un determinado sector deben respetar durante el ejercicio de su profesión. Esto quiere decir que la ética profesional pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una determinada profesión, señalando aquello que es deseable y condenando lo que no debe hacerse durante el ejercicio profesional, con el fin de prevenir la ocurrencia de riesgos sociales.

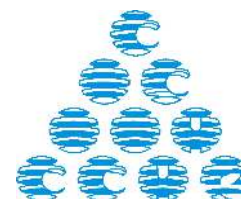
Socialmente las normas de ética tienen carácter moral y se fundamentan en el concepto del deber ser, porque la Ética se identifica con lo bueno, lo honesto, lo justo y lo positivamente valioso de las personas, ya que antes que profesional, se es persona.

En el marco de este Régimen Disciplinario, entiéndase el concepto de moral como moralidad pública. En este marco, la Ética Profesional regula el comportamiento de las personas que ejercen profesiones liberales que cumplen una función social y prestan servicios de necesidad pública, como lo es la profesión de Administración Pública, estableciendo conciencia de responsabilidad en el ejercicio profesional frente a sí mismo, frente a sus colegas, frente a la comunidad y frente al Estado.

En ese sentido, el comportamiento ético-profesional de los Administradores Públicos debe generar el mayor bien para las personas, protegiendo siempre los derechos fundamentales de éstas, máxime cuando la generalidad de los Administradores Públicos, en sus cargos profesionales al servicio del Estado, son responsables de proteger y manejar eficientemente los recursos públicos y asegurar la prestación de los servicios y las funciones públicas por ciudadanos de conducta profesional intachable, que a partir de su propio comportamiento ético, propicien la confianza del colectivo social, con un ejercicio responsable, serio, honesto, cuidadoso y diligente de la profesión.

Vale aclarar que el comportamiento ético-profesional de los Administradores Públicos implica que ya no se hará lo mínimo exigido sino lo máximo posible para generar desarrollo, progreso y bienestar social para todos, al ampliar el compromiso consigo mismo, con los otros y con el entorno, generando una ética de la responsabilidad social profesional. Todo ello con el fin de asegurar que el ejercicio de la profesión se cumpla dentro de los parámetros éticos acordes con el interés general.

También es necesario decir que las normas éticas son imperativas en la política, en la Administración Pública, en la actividad profesional, en la actividad empresarial e institucional, en la vida familiar y, en general, en todas las relaciones interpersonales en las que están latentes los conflictos de intereses personales, familiares, gremiales, políticos e institucionales.



RÉGIMEN DISCIPLINARIO PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO

Por otra parte, es ético todo lo que nos hace crecer personal y colectivamente en nuestra dignidad de seres humanos.

Además, la acción ética es la realizada en beneficio de los demás, generando solidaridad.

Por lo anterior, el Administrador Público que no actúa con Ética profesional y que no cumple los deberes de su profesión con un alto sentido ético del servicio público, traiciona y afecta el honor y la dignidad de toda la profesión.

En consecuencia, es imperativo entender y comprender que la **E**ducación para el **É**xito profesional, únicamente se pueden escribir con la misma **E** de **É**tica.

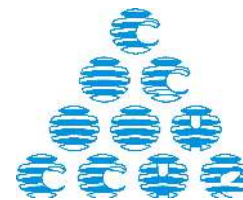
Con base en lo precedente y con el propósito de desarrollar las reglamentaciones generales de los artículos 7 y 8 y el Capítulo V de la Ley 1006 de 2006, para establecer el procedimiento del Régimen Disciplinario Profesional del Administrador Público, conforme a lo señalado en los artículos 11, 12, 13 y 14 de la mencionada Ley, y dando cumplimiento a lo ordenado en los literales e) y j) del artículo 5 y a lo ordenado en el artículo 6 de la misma Ley, que establece que el CCAP reglamentará los procedimientos necesarios para realizar las funciones públicas que le han sido asignadas, que en este caso, es la de ejercer las funciones de Tribunal de Ética Profesional de los Administradores Públicos, así como basados en las precisiones jurisprudenciales de las sentencias C-098 de 2003 y C-350 de 2009 de la Corte Constitucional y demás líneas jurisprudenciales concordantes, relevantes y vigentes sobre la autorización de inspección, vigilancia y control del ejercicio de las profesiones en general y sobre la finalidad de los códigos de ética profesional en particular, y en observancia de las leyes 734 de 2002, vigente hasta que entró en vigencia de la ley 1952 de 2019, reformada por la Ley 2094 de 2021, el Colegio Colombiano del Administrador Público CCAP, mediante el Acuerdo 024 de 2022 y modificado por el Acuerdo 032 de 2025, adopta el presente Régimen Disciplinario Profesional del Administrador Público.

Este Régimen constituye el marco de referencia sustancial y procesal y las normas mínimas de comportamiento ético para orientar lo que debe ser el ejercicio de la profesión, con el fin de valorar la conducta profesional que deben cumplir los Administradores Públicos, titulados por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP y/o por las demás instituciones de que trata el artículo 4° de la Ley 1006 de 2006, durante y en asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de su profesión.

El presente Régimen consta de trece (13) capítulos desarrollados en ochenta y dos (82) artículos que se organizan en una estructura puntual de la siguiente forma: el **Capítulo I**, trata las disposiciones generales; el **Capítulo II**, muestra los principios rectores de este Régimen; el **Capítulo III**, señala los deberes profesionales de todo Administrador Público titulado, establecidos en el artículo 11 de la Ley 1006 de 2006, así como sus derechos; el **Capítulo IV**, señala las reglamentaciones generales de los artículos 7 y 8 de la Ley 1006 de 2006; el **Capítulo V**, determina las faltas disciplinarias establecidas en los artículos 12, 13 y 14 de la Ley 1006 de 2006; el **Capítulo VI**, puntualiza las sanciones a que se ve abocado el Administrador

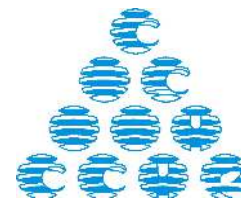
Colegio Colombiano del Administrador Público

Sede Nacional Escuela Superior de Administración Pública ESAP



RÉGIMEN DISCIPLINARIO PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO

Público titulado que infrinja el presente Régimen; el **Capítulo VII**, señala las causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria profesional; el **Capítulo VIII**, indica la extinción de la acción disciplinaria profesional; el **Capítulo IX**, relaciona la extinción de la sanción disciplinaria profesional; el **Capítulo X**, establece el debido proceso disciplinario profesional al cual tiene derecho todo Administrador Público titulado, en caso de ser acusado por vulnerar cualesquiera de las normas establecidas en el presente Régimen; el **Capítulo XI**, señala los recursos que proceden contra las decisiones disciplinarias profesionales; el **Capítulo XII**, puntualiza el procedimiento probatorio; y el **Capítulo XIII**, hace referencia a la solución de controversias dentro del proceso disciplinario profesional del presente Régimen.



CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. El presente Régimen Disciplinario Profesional del Administrador Público, desarrolla las reglamentaciones generales de los artículos 7 y 8 de la Ley 1006 de 2006 y los principios, las reglas, los deberes profesionales señalados en el artículo 11 y las faltas señaladas en los artículos 12, 13 y 14 de la misma Ley, a las que se sujeta el ejercicio profesional del Administrador Público titulado, así como el procedimiento y las sanciones aplicables a quienes quebranten los mandatos en él contenidos, durante y en asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de su profesión.

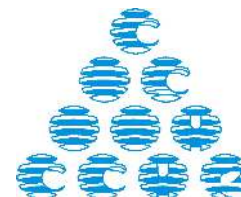
Artículo 2. Competencia. De acuerdo con lo ordenado en el artículo 6 de la Ley 1006 de 2006 y en concordancia con el literal j) del artículo 5 de la misma Ley, el desarrollo, la adopción, la difusión y la aplicación del presente Régimen Disciplinario Profesional del Administrador Público le compete al Colegio Colombiano del Administrador Público CCAP, quien, de acuerdo con lo establecido en el literal e) del artículo 5 de la Ley 1006 de 2006, es la entidad competente para ejercer las funciones de Tribunal de Ética de los Administradores Públicos, como destinatarios de esta Ley, durante y en asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de su profesión, sin perjuicio de las acciones que deban adelantar los diferentes organismos judiciales y de control, de conformidad con lo estipulado en la normatividad vigente.

Artículo 3. Ámbito de aplicación. Los principios, las reglas y el proceso disciplinario contenidos en el presente Régimen Disciplinario Profesional del Administrador Público, se aplican a todos los Administradores Públicos titulados, durante y en asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de su profesión, y son de obligatorio cumplimiento con base en lo dispuesto en la Ley 1006 de 2006, por la cual se reglamenta la profesión de Administrador Público y se deroga la Ley 5 de 1991 y el Decreto Reglamentario 272 de 1993.

Parágrafo 1. Las normas expresadas en el presente Régimen constituyen el desarrollo de principios y reglas que gobiernan el ejercicio profesional del Administrador Público titulado, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1006 de 2006.

Parágrafo 2. Cuando se presenten situaciones de carácter disciplinario profesional no contempladas expresamente en el presente Régimen, el Colegio Colombiano del Administrador Público CCAP las conocerá y resolverá, siempre y cuando sean de su competencia legal.

Parágrafo 3. El presente Régimen se aplicará a sus destinatarios cuando incurran en falta disciplinaria, durante y en asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de su profesión, dentro del territorio nacional y, en el extranjero, cuando la gestión profesional se hubiere encomendado en y/o desde Colombia.



Artículo 4. Obligatoriedad de matricularse en el RUNAP. De conformidad con el artículo 7 de la Ley 1006 de 2006, para ejercer la profesión de Administrador Público, se requerirá haber obtenido uno de los títulos de que trata el artículo 4 de la citada Ley, estar inscrito en el Registro Único Nacional del Administrador Público RUNAP y tener vigentes las respectivas matrícula y Tarjeta Profesional que le acrediten como tal.

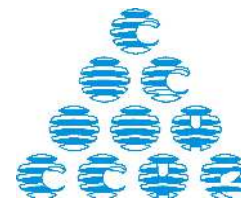
En consecuencia, la inscripción en el Registro Único Nacional del Administrador Público RUNAP, así como su acreditación mediante las respectivas matrícula y Tarjeta Profesional, son de carácter obligatorio para todos los Administradores Públicos titulados, en todas sus modalidades, según lo establecido en el artículo 7º de la Ley 1006 de 2006 y en lo ordenado en el Decreto Reglamentario 2211 de 2006, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1006 de 2006.

Artículo 5. Definición de Administrador Público titulado. El Administrador Público es un profesional universitario cuya formación académica profesional lo habilita para ejercer empleos de carácter administrativo en las entidades del Estado en todos sus niveles, como único profesional universitario formado y titulado específicamente para ejercer dicha profesión en el Estado Colombiano.

Con base en lo establecido en el artículo 4 de la Ley 1006 de 2006, para todos los efectos legales se consideran Administradores Públicos:

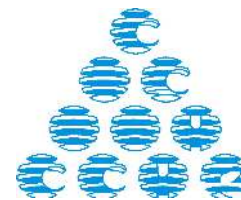
- a) Quienes hayan adquirido o adquieran el título de Administrador Público, expedido por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, o por cualquier otra institución de Educación Superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional;
- b) Quienes con anterioridad a la vigencia de la Ley 1006 de 2006 hayan obtenido el título de Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas, Administrador Público, Administrador Público Municipal y Regional, Administrador Público Territorial y quienes en el futuro obtengan este título profesional que reúna los requisitos de conformidad con la normatividad vigente para la educación superior y sea expedido por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP;
- c) Los nacionales o extranjeros con título de Administrador Público, expedido por entidades de educación superior de países con los cuales Colombia tenga tratados o convenios de equivalencia de títulos universitarios, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por el Gobierno Nacional para ese efecto.

Artículo 6. Función del Administrador Público. Conforme a lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley 1006 de 2006, la profesión de Administrador Público tiene como función social el ejercicio de actividades que comprenden el desarrollo de las funciones del Estado y del manejo de los asuntos públicos. Además, aquellas actividades orientadas a generar procesos integrales que incrementen la capacidad institucional y efectividad del Estado y de las organizaciones no estatales con responsabilidades públicas, en la dirección y manejo de los asuntos públicos.



Artículo 7. Campos de acción. Al tenor del artículo 3 de la Ley 1006 de 2006, el ejercicio de la profesión de Administrador Público está constituido por los siguientes campos de acción:

- a) El desempeño de empleos para los cuales se requiera título profesional de Administrador Público, de acuerdo en todo con lo dispuesto en la citada Ley.
- b) La realización de estudios y proyectos de asesoría y consultoría para cualquier organismo de los sectores público y privado en materias de carácter estatal y de manejo de asuntos públicos.
- c) Diseño, dirección, ejecución de políticas, programas y proyectos propios del ámbito de lo público.
- d) El ejercicio de la docencia y la investigación científica en materias relacionadas con la profesión, en instituciones de educación o de investigación.
- e) Las demás relacionadas con el desarrollo científico, social, económico y político, que sean inherentes al ejercicio de la profesión.



CAPÍTULO II

PRINCIPIOS RECTORES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO PROFESIONAL

Artículo 8. Dignidad Humana. Quienes intervengan en las actuaciones disciplinarias profesionales serán tratados con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

Artículo 9. Titularidad. Le corresponde al Colegio Colombiano del Administrador Público CCAP quien, por competencia asignada por el literal e) del artículo 5 de la Ley 1006 de 2006, ejercer las funciones de Tribunal de Ética de los Administradores Públicos, conociendo los procesos que por la presunta comisión de alguna de las faltas previstas en este Régimen y definidas en la Ley 1006 de 2006, se adelanten en contra de Administradores Públicos, durante y en asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de su profesión.

La acción disciplinaria profesional es independiente de cualquier otra que pueda surgir de la presunta comisión de una falta.

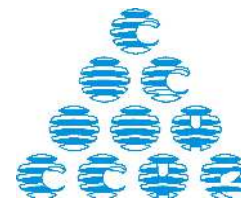
Artículo 10. Legalidad. En virtud del principio de legalidad y tipicidad, la conducta presuntamente sancionable debe estar expresamente señalada en el presente Régimen y en la Ley. Y en concordancia con el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, el Administrador Público sólo será investigado y/o sancionado disciplinariamente por conductas que estén descritas taxativamente como faltas en la ley preexistente y vigente al momento de su realización, durante y en asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de su profesión, y conforme a las reglas fijadas en este Régimen o las normas que lo modifiquen.

Artículo 11. Antijuridicidad. Un Administrador Público incurrirá en una falta antijurídica cuando con su conducta afecte, sin justificación, alguno de los preceptos consagrados en el presente Régimen, durante y en asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de su profesión.

Artículo 12. Culpabilidad. En materia disciplinaria profesional sólo se podrá imponer sanción por faltas realizadas a título de dolo o culpa, durante y en asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de su profesión. Queda erradicada toda forma de responsabilidad objetiva.

Artículo 13. Investigación integral y debido proceso. El Colegio Colombiano del Administrador Público CCAP, deberá investigar con igual rigor tanto los hechos y circunstancias que sustenten la existencia de una falta disciplinaria ético-profesional y la responsabilidad del investigado, así como de aquellos que demuestren su inexistencia o excluyan dicha responsabilidad.

Artículo 14. Favorabilidad. En materia disciplinaria profesional la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Este principio rige también para quien esté cumpliendo alguna sanción.



Artículo 15. Presunción de Inocencia. Al Administrador Público a quien se le atribuya una falta disciplinaria profesional se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad en resolución ejecutoriada.

Durante la actuación, toda duda razonable se resolverá a favor del investigado, ya que nadie debe ser sancionado disciplinariamente si la conducta que se le imputa no está suficientemente probada.

Artículo 16. Non bis in ídem. Los Administradores Públicos cuya situación se haya resuelto mediante resolución ejecutoriada o decisión que tenga la misma fuerza vinculante, proferidas por el CCAP, no serán sometidos a nueva investigación y juzgamiento disciplinario profesional por el mismo hecho, siempre que en el mismo proceso existan identidad de partes, objeto, causas y jurisdicción, aun cuando a ese hecho se le atribuya una denominación distinta.

Artículo 17. Igualdad material. En la actuación disciplinaria profesional prevalecerá la igualdad material respecto de todos sus intervinientes.

Artículo 18. Finalidad de la sanción disciplinaria profesional. La sanción disciplinaria profesional tiene como finalidad la función preventiva, disuasiva y correctiva para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la Ley y el presente Régimen, todos los cuales se deben observar durante y en los asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de la profesión de Administrador Público.

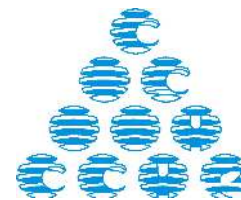
Artículo 19. Fines del proceso disciplinario profesional. Las finalidades del proceso disciplinario profesional son la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen.

Artículo 20. Derecho a la defensa. Durante la actuación el investigado tiene derecho a la defensa material y técnica aplicando los medios admitidos legalmente para ésta. Cuando se determine como persona ausente se designará defensor de oficio.

Artículo 21. Principios y criterios para la graduación de la sanción. La imposición de cualquier sanción disciplinaria profesional deberá responder a los principios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad, así como la sana crítica. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija este Régimen en su artículo 43.

Artículo 22. Gratuidad de la actuación disciplinaria. Ninguna actuación procesal causará erogación a quien intervenga en el proceso disciplinario profesional.

Artículo 23. Competencia por razón de la conexidad. Cuando un Administrador Público cometa varias faltas disciplinarias profesionales conexas, durante y en asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de su profesión, todas éstas se investigarán y decidirán en un solo proceso.

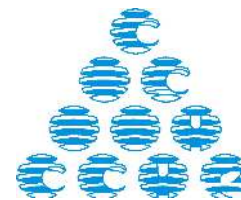


Artículo 24. Aplicación de principios e integración normativa. En la aplicación del presente Régimen Disciplinario prevalecerán los principios rectores contenidos en la Constitución Política y en la Ley, en los tratados internacionales sobre Derechos Humanos y en lo dispuesto el Código General Disciplinario, en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en el Código Penal, en el Código de Procedimiento Penal y en el Código General del Proceso, vigentes, en lo que no contravenga la naturaleza del Derecho Disciplinario ético-profesional.

Artículo 25. Remisión por competencia legal. En los asuntos que no son de competencia legal del Colegio Colombiano del Administrador Público CCAP, se hará remisión para conocimiento de la autoridad competente.

Artículo 26. Doble instancia. Toda providencia sancionatoria podrá ser apelada por el investigado, ante el Tribunal de Ética de los Administradores Públicos en pleno.

Artículo 27. Criterio auxiliar: Es criterio auxiliar aplicable al proceso disciplinario ético-profesional, la doctrina.



CAPÍTULO III

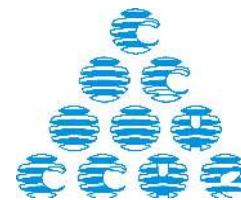
DE LOS DEBERES Y DERECHOS PROFESIONALES

Artículo 28. Deberes profesionales del Administrador Público. De acuerdo con lo ordenado en el artículo 11 de la Ley 1006 de 2006, son deberes profesionales de todo Administrador Público, los siguientes:

- a) Conservar la dignidad y el decoro de la profesión;
- b) Colaborar en la recta y cumplida Función Administrativa;
- c) Observar y exigir la mesura, la seriedad y el respeto debidos en sus relaciones con los Servidores Públicos y con los Funcionarios Públicos, con los colaboradores de la Administración Pública y con las demás personas que intervengan en los asuntos de su profesión;
- d) Obrar con absoluta lealtad y honradez en sus relaciones profesionales;
- e) Guardar el secreto profesional;
- f) Atender con diligencia sus encargos profesionales; y
- g) Proceder lealmente con sus colegas.

Artículo 29. Derechos. Los Administradores Públicos tienen derecho:

- a) Al respeto de sus derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia.
- b) A recibir un tratamiento acorde con la dignidad y los derechos inherentes a todos los seres humanos.
- c) A ser reconocido como profesional del área de la Administración Pública.
- d) A obtener estímulos, premios y reconocimientos por su desempeño y destacada labor profesional.
- e) A participar en actividades de actualización y capacitación profesional.
- f) A los demás derechos que consagren la Constitución, la Ley y los reglamentos.



CAPÍTULO IV

REGLAMENTACIONES GENERALES

Artículo 30. Requisitos legales para el ejercicio de la profesión de Administrador Público. De acuerdo con lo ordenado en el artículo 7 de la Ley 1006 de 2006, para ejercer la profesión de Administrador Público se requerirá haber obtenido uno de los títulos de que trata el artículo 4 de esa misma ley, estar inscrito en el Registro Único Nacional del Administrador Público y tener vigentes las respectivas matrícula y Tarjeta Profesional.

Parágrafo 1. No se podrá ejercer la profesión de Administrador Público ni anunciarse como tal sin estar inscrito en el Registro Único Nacional del Administrador Público y tener vigente la Tarjeta Profesional.

Parágrafo 2. No podrá ser inscrito como Administrador Público y si ya lo estuviere, deberá ser suspendido:

a) Quien se halle en interdicción judicial;

b) El responsable de delito que tenga señalada pena de presidio o de prisión, cometido con posterioridad a la vigencia de la citada Ley, si por las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y la personalidad del Agente, el Colegio Colombiano del Administrador Público lo considera indigno de ejercer la profesión.

Se exceptúa el caso de la condena condicional o el perdón judicial.

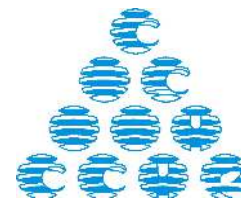
Artículo 31. El ejercicio ilegal de la Profesión de Administrador Público. El artículo 8 de la Ley 1006 de 2006, establece taxativamente que incurrirá en ejercicio ilegal de la profesión de Administrador Público y estará sometido a las sanciones señaladas para tal infracción:

a) Quien no siendo Administrador Público se anuncie o se haga pasar como tal u ofrezca servicios profesionales que requieren dicha calidad,

b) El Administrador Público que actúe como tal estando suspendido o excluido de la profesión; y,

c) El Administrador Público que intervenga no obstante la sentencia de una inhabilidad o incompatibilidad.

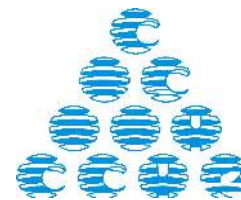
Parágrafo 1. El Funcionario Público que admita como empleado, asesor o consultor a quien no sea Administrador Público, o tolere la actuación de quien no tenga esta calidad, o que en cualquier forma facilite, autorice o patrocine el ejercicio ilegal de la profesión del Administrador Público, incurrirá en falta disciplinaria que será calificada y sancionada de acuerdo con la ley disciplinaria vigente en el momento de la conducta.



RÉGIMEN DISCIPLINARIO PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO

Parágrafo 2. *Cualquier persona podrá denunciar ante las autoridades competentes la infracción por ejercicio ilegal de la profesión de Administrador Público de que tenga conocimiento.*

El funcionario público que tuviere conocimiento de una de ellas está en la obligación de denunciarla ante el juez competente y si es éste quien por cualquier medio tiene noticia de la infracción, deberá iniciar de oficio el proceso correspondiente.



CAPÍTULO V

DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

Artículo 32. La falta disciplinaria profesional. Constituye falta disciplinaria profesional y da lugar a imposición de sanción, la comisión de cualquiera de las faltas previstas en la Ley 1006 de 2006 y señaladas en el presente Régimen.

Artículo 33. Modalidades de la conducta sancionable. Las faltas disciplinarias profesionales sólo son sancionables a título de culpa o dolo.

Artículo 34 Culpa. La conducta es culposa cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible y debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla.

Artículo 35 Dolo. La conducta es dolosa cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización.

Artículo 36. Acción, omisión o extralimitación. Las faltas disciplinarias profesionales se realizan por acción, omisión o extralimitación, durante y en asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de su profesión de Administrador Público:

a) **Acción:** Conducta que realiza el Administrador Público, y contraría los deberes a los cuales está obligado a cumplir.

b) **Omisión:** Resultado antijurídico que se obtiene por descuido del Administrador Público en el cumplimiento del deber funcional impuesto.

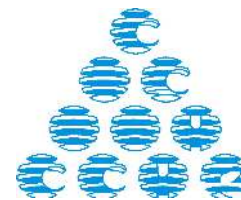
c) **Extralimitación:** La función pública y sus límites, están plenamente definidos para cada Administrador Público que cumpla esta función. Se realiza una conducta constitutiva de falta disciplinaria ético-profesional por extralimitación cuando éste desborda las facultades conferidas al cargo o función desempeñada.

Artículo 37. Faltas disciplinarias contra la dignidad de la profesión. De acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1006 de 2006, constituyen faltas contra la dignidad de la profesión del Administrador Público, las siguientes:

a) La embriaguez pública consuetudinaria o el hábito injustificado de consumo de drogas estupefacientes.

b) La provocación reiterada de riñas o escándalos públicos.

c) El patrocinio del ejercicio ilegal de la profesión del Administrador Público.



El Administrador Público que incurra en una de estas faltas incurrirá en amonestación, censura o suspensión.

Artículo 38. Faltas disciplinarias contra el decoro profesional. Como lo señala el Artículo 13 de la Ley 1006 de 2006, son faltas contra el decoro profesional:

a) La propaganda por anuncios en los medios que no se limiten al nombre del Administrador Público, sus títulos y especializaciones académicas, los cargos desempeñados, los asuntos a que atiende de preferencia o con exclusividad y los relativos a su domicilio profesional.

b) La solicitud o consecución de publicidad laudatoria para sí o para los funcionarios públicos que conozcan o hayan conocido de los asuntos concretos a cargo del Administrador Público.

El Administrador Público incurso en una de estas faltas incurrirá en sanción de amonestación o censura.

Artículo 39. Faltas disciplinarias contra el respeto debido a la función pública. Como lo establece el Artículo 14 de la Ley 1006 de 2006, constituyen faltas contra el respeto debido a la función pública o administrativa, las injurias y acusaciones temerarias contra los Servidores, Funcionarios o Administradores Públicos y demás personas que intervengan en los asuntos profesionales, sin perjuicio de reprochar comedidamente o denunciar por los canales competentes, las faltas cometidas por dichas personas.

Artículo 40. Faltas disciplinarias. Constituyen faltas disciplinarias del Administrador Público:

a) El quebrantamiento de cualquiera de los deberes contemplados en el artículo 11 de la Ley 1006 de 2006 y señalados en este Régimen.

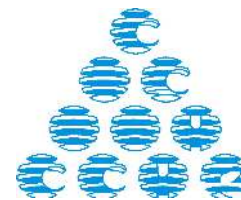
b) La comisión de cualquiera de las faltas disciplinarias contempladas en los artículos 12, 13 y 14 de la Ley 1006 de 2006 y señaladas en este Régimen.

Artículo 41. Clasificación de las faltas. En desarrollo de lo establecido en la Ley 1006 de 2006, se determina que las faltas se clasifican en:

a) **Falta levísima:** Cuando haya culpa levísima, es decir, cuando en la conducta del Administrador Público haya culpa, aun cuando sea diligente en sus propios asuntos.

b) **Falta leve:** Cuando haya culpa leve, es decir, descuido ligero del Administrador Público al no obrar con la diligencia que suele emplear la persona cuidadosa.

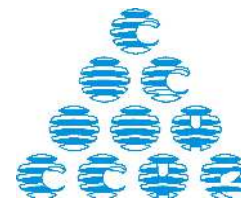
c) **Falta Grave:** Cuando haya culpa grave, es decir, cuando el Administrador Público incurre en conducta de descuido inexcusable al obrar como lo hace aún la persona descuidada y negligente.



RÉGIMEN DISCIPLINARIO PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO

d) **Falta Gravísima:** Cuando haya dolo, es decir, cuando la conducta del Administrador Público se realice con la intención deliberada y consciente de causar daño o que conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización.

Parágrafo: Todas las faltas señaladas en este Régimen deben hacer relación a actuaciones del Administrador Público, durante y en asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de su profesión, y no como ciudadano particular, a quien se le respeta su actuación como libre desarrollo de su personalidad, ligada a su esfera estrictamente personal y privada, la cual está por fuera de la esfera del control disciplinario ético-profesional.



CAPÍTULO VI

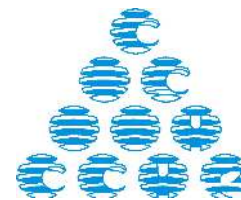
DE LAS SANCIONES

Artículo 42. Sanciones. En ejercicio de las funciones de Tribunal de Ética de los Administradores Públicos, asignadas al Colegio Colombiano del Administrador Público CCAP por el literal e) del artículo 5 de la Ley 1006 de 2006, en concordancia con lo ordenado en el literal j) del artículo 5 y en los artículos 6, 7, 8, 11, 12, 13 y 14 de esa misma Ley, le compete al CCAP imponer cualquiera de las siguientes sanciones, en caso de comisión de las faltas definidas taxativamente en esa Ley y en este Régimen, para lo cual tendrá en cuenta la naturaleza de la misma, la gravedad, la reincidencia y los antecedentes del inculpado:

1. Amonestación verbal y privada, cuando la falta sea levísima
2. Amonestación escrita y privada, cuando la falta sea leve o haya reincidencia en una falta levísima.
3. Censura escrita con copia a su Registro Profesional, hasta por el término de un (1) mes, cuando la falta sea grave.
4. Censura escrita con copia a su Registro Profesional, hasta por el término de tres (3) meses, en caso de reincidencia en una falta grave.
5. Censura escrita con copia a su Registro Profesional, hasta por el término de seis (6) meses, cuando la falta sea gravísima.
6. Censura escrita con copia a su Registro Profesional, hasta por el término de un (1) año en caso de reincidencia en una falta gravísima.
7. Suspensión temporal de la matrícula profesional y de su correspondiente Tarjeta Profesional hasta que finalicen las sanciones y/o las penas de que tratan los literales a) y b) del parágrafo 2º del Artículo 7º de la Ley 1006 de 2006.

Parágrafo 1º. Al Administrador Público sancionado que incurra en las conductas señaladas en los literales b) y c) del Artículo 8º de la Ley 1006 de 2006, se le duplicará la sanción impuesta en el marco de este Régimen, sin perjuicio de las acciones que deban adelantar los diferentes organismos judiciales y de control, de conformidad con lo estipulado en la normatividad vigente.

Parágrafo 2º. Una vez en firme las sanciones impuestas en aplicación de los numerales 4, 5, 6 y 7 del presente artículo, aparecerán en las Certificaciones de Antecedentes Disciplinarios profesionales que expida el CCAP, durante la vigencia de la sanción, cuya anotación será informada, para su registro, en la División de Registro, Control y Correspondencia de la Procuraduría General de la Nación, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 238 de la Ley



1952 de 2019, a partir de su entrada en vigencia.

Parágrafo 3º. La sanción impuesta en aplicación del numeral 7 del presente artículo, siempre y cuando se encuentre en firme la decisión de la autoridad judicial competente, será impuesta por el CCAP, sin que sea necesario el agotamiento de la etapa de investigación señalada en el proceso disciplinario profesional regulado en el presente Régimen.

Parágrafo 4º. La sanción disciplinaria profesional se impondrá sin perjuicio de las acciones legales que fueren pertinentes, y de las investigaciones que adelanten los diferentes organismos judiciales, de vigilancia y de control del Estado por violación a otros regímenes jurídicos.

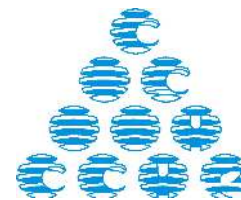
Artículo 43. Criterios para la graduación de la sanción. De conformidad con lo establecido en las normas disciplinarias vigentes y que sean aplicables en el marco de este Régimen, serán considerados como criterios para la graduación de la sanción disciplinaria profesional, los siguientes:

A. Criterios generales

1. La trascendencia social de la conducta.
2. La modalidad de la conducta.
3. El perjuicio causado.
4. La jerarquía y mando que el Administrador Público tenga en la respectiva institución.
5. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación.
6. Los motivos determinantes del comportamiento.
7. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.

B. Criterios de agravación

1. Haber sido sancionado disciplinariamente, dentro de los cinco (5) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga.
2. Atribuir la responsabilidad disciplinaria profesional infundadamente a un tercero.
3. El grave daño social de la conducta.
4. La afectación de derechos fundamentales.



5. El conocimiento de la ilicitud.

6. Cuando el disciplinable pertenezca al nivel directivo y/o ejecutivo de la entidad, en donde ejerza sus funciones profesionales de Administrador Público.

7. Ejecutar la conducta constitutiva de falta disciplinaria por recompensa o promesa remuneratoria de un tercero.

8. La naturaleza de los perjuicios causados.

C. Criterios de atenuación

1. La ausencia de antecedentes disciplinarios profesionales.

2. La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función en el ejercicio de la profesión de Administrador Público.

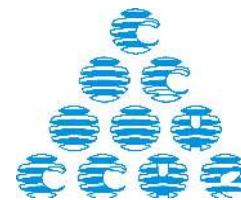
3. La confesión de la falta antes de la formulación de cargos.

4. Por iniciativa propia, haber resarcido el daño o compensado el perjuicio causado con su conducta constitutiva de la falta, según el caso.

5. Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación, no se hubieran decretado en otro proceso.

6. La reparación, devolución o restitución que surja en la solución de controversias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 81 del presente Régimen Disciplinario.

Parágrafo: Una vez ponderados los criterios de agravación y/o atenuación de la sanción, el CCAP impondrá la sanción aplicando los principios contemplados en el presente Régimen, sin exceder los topes máximos señalados en el mismo.



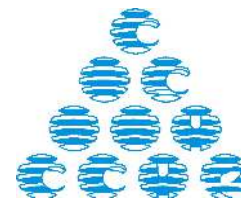
CAPÍTULO VII

EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA PROFESIONAL

Artículo 44. Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria profesional. De conformidad con lo establecido en las normas disciplinarias vigentes y que sean aplicables en el marco de este Régimen, no habrá lugar a responsabilidad disciplinaria profesional cuando:

1. Se obre en circunstancias de fuerza mayor o de caso fortuito.
2. Se obre en estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
3. Se obre en ejercicio de un derecho o de una actividad lícita en cumplimiento de una orden legítima de autoridad competente, emitida con las formalidades legales.
4. Se obre para salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.
5. Se obre por insuperable coacción ajena o miedo insuperable.
6. Se obre con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.
7. Se actúe en situación de inimputabilidad.

Parágrafo. No habrá lugar al reconocimiento de inimputabilidad cuando el Administrador Público disciplinable hubiere preordenado su comportamiento.



CAPÍTULO VIII

EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA PROFESIONAL

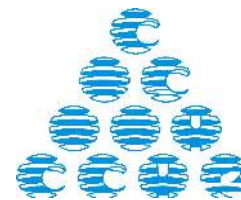
Artículo 45. Causales. De conformidad con lo establecido en las normas disciplinarias vigentes y que sean aplicables en el marco de este Régimen, son causales de extinción de la acción disciplinaria profesional, las siguientes:

1. La muerte del disciplinable.
2. La prescripción.

Parágrafo. El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria.

Artículo 46. Prescripción de la acción disciplinaria. La acción disciplinaria prescribirá en cinco (5) años contados para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado, desde la realización del último hecho o acto y para las omisivas, cuando haya cesado el deber de actuar.

Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un solo proceso, la prescripción de las acciones se cumple independientemente para cada una de ellas.



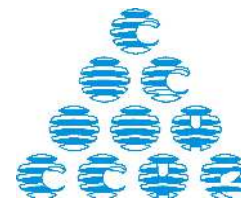
CAPÍTULO IX

EXTINCIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA PROFESIONAL

Artículo 47. Causales. De conformidad con lo establecido en las normas disciplinarias vigentes y que sean aplicables en el marco de este Régimen, son causales de extinción de la sanción disciplinaria profesional:

1. La muerte del sancionado.
2. La prescripción.

Artículo 48. Término de prescripción. De conformidad con lo establecido en las normas disciplinarias vigentes y que sea aplicable en el marco de este Régimen, la sanción disciplinaria profesional prescribe en un tiempo de cinco (5) años contados a partir de la ejecutoria de la resolución que la impone.



CAPÍTULO X

DEL PROCESO DISCIPLINARIO PROFESIONAL

Artículo 49. Garantía del debido proceso. El Administrador Público que fuere inculcado de alguna falta disciplinaria profesional, será investigado por el CCAP con sujeción a los principios del debido proceso consagrado en la Constitución Política y en las presentes disposiciones, sin ninguna discriminación y con las mismas oportunidades y garantías establecidas para los destinatarios de estas normas.

Las sanciones establecidas en el artículo 42 del presente Régimen, se aplicarán conforme a los límites y procedimientos descritos en este Régimen Disciplinario Profesional, siendo necesario tener en cuenta la gravedad de la falta, las modalidades, las circunstancias que rodearon el hecho, los motivos determinantes, los criterios agravantes o atenuantes, los antecedentes profesionales del infractor; todo lo anterior sin perjuicio de las acciones y/o sanciones civiles y/o penales a que hubiere lugar.

Igualmente, se tendrán en cuenta los criterios orientadores, los principios de la ética profesional, la equidad y, principalmente, el respeto a la dignidad y los derechos humanos del inculcado.

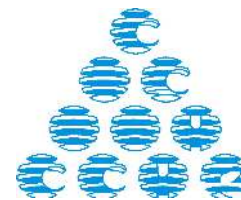
Parágrafo. Todo el procedimiento definido en este capítulo se desarrolla de conformidad con lo establecido en las normas disciplinarias vigentes y que sean aplicables en el marco de este Régimen.

Artículo 50. Iniciación. El Proceso disciplinario profesional se surtirá para determinar si el Administrador Público investigado incumplió sus deberes y obligaciones, o infringió las prohibiciones, o cometió alguna de las faltas señaladas en este Régimen.

Se iniciará en virtud de denuncia o queja presentada por escrito por cualquier persona, natural o jurídica, ante la Sede Nacional del Colegio Colombiano del Administrador Público CCAP.

El escrito mencionado anteriormente, se entenderá presentado bajo la gravedad del juramento.

No obstante, en los casos de público conocimiento o hecho notorio y cuya gravedad lo amerite, a juicio del CCAP, se iniciará la investigación disciplinaria de oficio.



PRIMERA ETAPA

INDAGACIÓN PREVIA

Artículo 51. Averiguación preliminar. El CCAP dispondrá la realización de una averiguación preliminar, con el fin de determinar si la conducta denunciada constituye falta disciplinaria ético-profesional e identificará plenamente al posible Administrador Público inculpado.

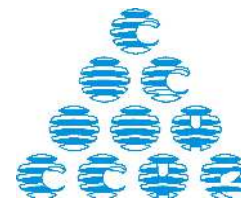
Esta averiguación la realizará el CCAP dentro de los tres (3) meses, contados a partir del día hábil siguiente a la fecha del auto que la decreta. Este plazo podrá ser prorrogado hasta por tres (3) meses más, en aquellos casos en que el CCAP lo encuentre plenamente justificado, o cuando se trate de faltas relacionadas con violaciones a los Derechos Humanos o infracciones al Derecho Internacional Humanitario.

Artículo 52. Terminación anticipada y archivo. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está plenamente probada, que la conducta no está establecida taxativamente en la Ley 1006 de 2006 ni en las normas que la reglamenten, la desarrollen y/o la modifiquen ni en el presente Régimen como falta disciplinaria, que el disciplinable no la cometió, o que la falta denunciada no se cometió durante y en asuntos relativos única y exclusivamente al ejercicio de su profesión, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, por prescripción de la acción o caducidad o por muerte del investigado, o por el acuerdo definido en la solución de controversias prevista en el artículo 81 del presente Régimen; mediante resolución motivada se declarará y ordenará la terminación del procedimiento y se ordenará su archivo.

Parágrafo 1º. Las informaciones y quejas falsas o temerarias, referidas a hechos irrelevantes, de imposible ocurrencia o que sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, darán lugar al CCAP a inhibirse de iniciar actuación alguna.

Parágrafo 2º. En todo caso, se inadmitirán aquellas denuncias y/o quejas falsas, las que carezcan de fundamento, así como las temerarias, las anónimas y las que no suministren pruebas o datos concretos que permitan iniciar la investigación.

Parágrafo 3º. La decisión que tome el CCAP en cumplimiento del presente artículo, mediante resolución motivada, será notificada al denunciante o quejoso y al denunciado, y contra ésta no procede recurso alguno.



SEGUNDA ETAPA

INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

Artículo 53. Apertura de la investigación. Si de la averiguación preliminar se logra identificar e individualizar al sujeto y se determina la relevancia disciplinaria de la conducta prevista como una falta disciplinaria profesional señalada taxativamente en la Ley 1006 de 2006, en las normas que la reglamenten, la desarrollen y/o la modifiquen y en este Régimen, el CCAP ordenará, mediante resolución motivada, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la conclusión de la averiguación preliminar, la apertura de la investigación.

Esta etapa deberá adelantarse en un término máximo de tres (3) meses, contados a partir de la expedición del auto de apertura. Dentro de este término, la autoridad disciplinaria deberá decretar y practicar las pruebas conducentes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

El término podrá ser prorrogado de manera motivada hasta por tres (3) meses adicionales, cuando la complejidad del asunto así lo justifique.

Parágrafo 1: La investigación disciplinaria tiene como finalidad verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si constituye falta disciplinaria, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad.

Parágrafo 2: contra esta decisión no procede recurso alguno.

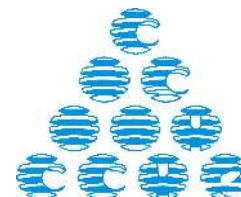
TERCERA ETAPA

PLIEGO DE CARGOS

Artículo 54. Formulación de cargos. Los cargos serán formulados, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de terminación de la investigación, al Administrador Público inculpado, mediante actuación motivada en el que se enunciará en forma clara, concisa y precisa dichos cargos, así como las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que hubiere ocurrido y las pruebas que hasta ese momento obren en el expediente.

Artículo 55. Notificación del pliego de cargos. El documento que contiene la decisión para la formulación de cargos, será notificado personalmente al inculpado o en su defecto, podrá acudir a los medios de notificación contenidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. El inculpado tendrá un término de treinta (30) días hábiles para su contestación, contados a partir del día siguiente a la fecha de notificación.

Parágrafo 1: La notificación personal podrá surtir a través de notificación electrónica, en los términos previstos en la normatividad vigente sobre la materia.



Parágrafo 2: contra esta decisión no procede recurso alguno.

Artículo 56. Descargos. En el escrito de descargos, el inculpado deberá manifestarse sobre los hechos de la queja o denuncia, señalando los que admite y los que niega, así como cualquier otro hecho nuevo que estime pertinente. También podrá solicitar la práctica de pruebas y aportar documentos o escritos o cualquier prueba directamente relacionados con los hechos materia de los cargos.

Artículo 57. Periodo probatorio posterior al pliego de cargos: Finalizado el término para rendir descargos, el CCAP decretará las pruebas solicitadas por el inculpado, como también las de oficio. A partir de la ejecutoria de esta decisión, se abrirá un periodo probatorio de hasta treinta (30) días hábiles para la práctica de las mismas. Este término podrá ser prorrogado por el CCAP hasta por el mismo plazo originalmente señalado, de oficio o por solicitud de alguno de los sujetos procesales.

Artículo 58. Alegatos de conclusión: Finalizado el plazo para la práctica de pruebas, el CCAP le otorgará un término de diez (10) días al sujeto procesal para que presente sus alegatos de conclusión.

CUARTA ETAPA

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

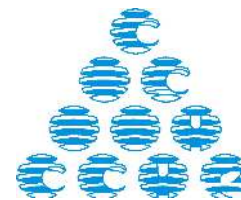
Artículo 59. Decisión del CCAP. El Colegio Colombiano del Administrador Público CCAP adoptará la decisión disciplinaria ético-profesional que corresponda, con fundamento en el acervo probatorio recaudado durante el procedimiento y que obre en el expediente. La decisión deberá estar debidamente motivada, valorando de manera integral las pruebas y determinar, según el caso, la imposición de una sanción, la absolución o el archivo definitivo de la actuación.

El acto que contenga la decisión será expedido por el CCAP dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al vencimiento del término para alegar de conclusión.

Artículo 60. Notificación. La decisión adoptada por el CCAP, será notificada personalmente dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su expedición. Para tal efecto, el CCAP remitirá un citatorio a la última dirección registrada por el investigado en el Registro Único Nacional del Administrador Público RUNAP, para que en el mismo término comparezca a notificarse personalmente de la decisión.

Vencido este término, sin que el inculpado haya comparecido a la práctica de la notificación personal, se procederá a su notificación por edicto, el que se fijará por cinco (5) días hábiles en la Sede Nacional del CCAP.

Una vez desfijado el edicto, se entenderá surtida la notificación de la decisión.



RÉGIMEN DISCIPLINARIO PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO

Parágrafo 1: La notificación personal podrá surtirse a través de notificación electrónica, en los términos previstos en la normatividad vigente sobre la materia.

Parágrafo 2: Al quejoso se le comunicará la decisión de archivo a la dirección consagrada en el expediente. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

Artículo 61. Resolución del Recurso de Apelación. Contra la decisión sancionatoria procede el recurso de apelación.

En caso de que sea concedido el recurso de apelación, se remitirá el proceso al Tribunal de Ética Profesional de los Administradores Públicos, el cual, en pleno, resolverá el recurso de apelación conforme a los elementos obrantes en el expediente y las reglas del debido proceso disciplinario ético profesional, en el término de treinta (30) días, contados a partir del vencimiento del término señalado en el artículo anterior.

NOTIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA SANCIÓN

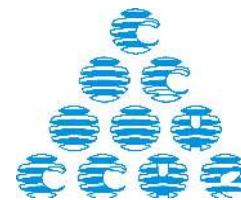
Artículo 62. Aplicación de la sanción. Agotado el procedimiento disciplinario profesional, se procederá a la aplicación de la sanción respectiva, en los términos definidos por el CCAP.

Artículo 63. Comunicación de la sanción. Las sanciones contempladas en los numerales 4, 5, 6 y 7 del artículo 42 de este Régimen, una vez en firme, y durante su vigencia, serán comunicadas, para la anotación respectiva, a las demás asociaciones gremiales de profesionales en administración pública a las que pertenezca el sancionado, para efectos de las medidas disciplinarias y/o estatutarias que al interior de las mismas se deban tomar, y en concordancia con lo establecido en el artículo 238 de la Ley 1952 de 2019, se informarán a la Procuraduría General de la Nación.

Artículo 64. Aplicación supletoria. En los asuntos y actuaciones no contempladas en este Régimen, se tendrán en cuenta las disposiciones del Código General Disciplinario, del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, del Código Penal, del Código de Procedimiento Penal y del Código General del Proceso, vigentes, en cuanto resulten compatibles con los objetivos de este Régimen y sus disposiciones.

Artículo 65. Rehabilitación para el ejercicio de la profesión. Cumplido el término de las sanciones señaladas en el numeral 7 y en el parágrafo 1° del artículo 42 del presente Régimen, el Administrador Público quedará automáticamente rehabilitado, de pleno derecho, para ejercer legal y normalmente su profesión, sin necesidad de ningún acto administrativo que así lo reconozca.

Parágrafo. La certificación de antecedentes que para estos efectos dispone la División de Registro y Control de la Procuraduría General de la Nación, deberá contener las anotaciones de las sanciones o inhabilidades que se encuentren vigentes, de acuerdo con lo contemplado en el inciso 3 del artículo 238 de la Ley 1952 de 2019.



CAPÍTULO XI

RECURSOS

Artículo 66. Clases de recursos y sus formalidades. *Contra las decisiones disciplinarias profesionales proceden los recursos de reposición y de apelación, los cuales se interpondrán por escrito.*

Parágrafo. *Contra las decisiones de simple trámite no procede recurso alguno.*

Artículo 67. Recursos. *Para ejercer el derecho a la impugnación de las decisiones, el notificado podrá interponer por escrito, los siguientes recursos:*

a) **Recurso de reposición.** *Una vez notificados los sujetos procesales, podrán interponer, ante el mismo funcionario que profirió la decisión, el recurso de reposición contra la decisión emitida, para lo cual tendrá un término de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de notificación.*

Dicho recurso será resuelto por el funcionario que profirió la decisión, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a su interposición, contados a partir de la fecha de recibo del recurso interpuesto, sin que haya lugar a decretar o practicar pruebas.

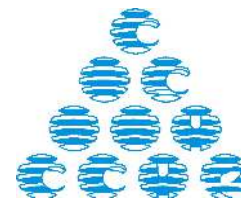
b) **Recurso de Apelación.** *Contra la decisión sancionatoria adoptada por el CCAP, procede el recurso de apelación, el cual deberá interponerse por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión recurrida.*

Artículo 68. Sustentación de los recursos. *Quien interponga un recurso, expondrá las razones en que lo sustenta ante quien profirió la decisión y en el plazo establecido en el artículo anterior.*

Si la sustentación no se presenta en tiempo o no se realiza en debida forma, el recurso se declarará desierto.

Artículo 69. Desistimiento de los recursos. *Quien hubiere interpuesto un recurso podrá desistir del mismo antes de que el funcionario, lo decida.*

Artículo 70. Ejecutoria de las decisiones. *Las decisiones disciplinarias contra las que proceden recursos quedarán en firme al vencimiento del término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la última notificación.*



CAPÍTULO XII

PRUEBAS

Artículo 71. Necesidad de la prueba. Toda decisión interlocutoria y la sanción disciplinaria deben fundarse en prueba legal y oportunamente allegada al proceso.

Artículo 72. Investigación integral. El CCAP buscará la verdad material con total imparcialidad. Para ello deberá investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado, y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad. Para tal efecto, el CCAP podrá decretar pruebas de oficio.

Artículo 73. Medios de prueba. Son medios de prueba la confesión, el testimonio, la peritación, los documentos, o cualquier otro medio técnico o científico, los cuales se practicarán conforme a las normas disciplinarias vigentes en cuanto sean compatibles con la naturaleza y reglas del Derecho Disciplinario.

Los indicios se tendrán en cuenta al momento de apreciar las pruebas, siguiendo los principios de la sana crítica.

Los medios de prueba no previstos en este Régimen Disciplinario se practicarán de acuerdo con las disposiciones que regulen medios semejantes, respetando siempre los derechos fundamentales.

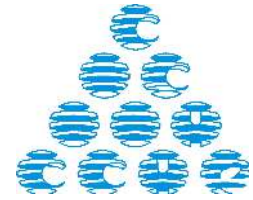
Artículo 74. Libertad de pruebas. La falta y la responsabilidad del investigado podrán demostrarse con cualquiera de los medios de prueba legalmente reconocidos.

Artículo 75. Petición y rechazo de pruebas. Los sujetos procesales pueden aportar y solicitar la práctica de las pruebas que estimen conducentes y pertinentes. Serán rechazadas las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

Artículo 76. Apreciación integral de las pruebas. Las pruebas deberán apreciarse conjuntamente, de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

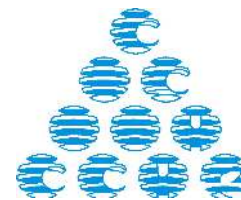
Artículo 77. Comunidad de la prueba. Las pruebas practicadas hacen parte del proceso, independientemente de qué parte las haya solicitado y/o aportado. Cabe precisar que las pruebas practicadas son del proceso.

Artículo 78. Oportunidad para controvertir la prueba. Los sujetos procesales podrán controvertir las pruebas a partir del momento en que sean notificados del auto de apertura de investigación disciplinaria, hasta la terminación del periodo probatorio en la etapa de pliego de cargos.



Artículo 79. Inexistencia de la prueba. *La prueba recaudada sin el lleno de las formalidades sustanciales o con desconocimiento de los derechos fundamentales del investigado se tendrá como inexistente.*

Artículo 80. Prueba para sancionar. *No se podrá proferir resolución sancionatoria sin que obre en el proceso prueba que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del investigado.*



CAPÍTULO XIII

SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Artículo 81. Solución de controversias. El CCAP podrá, en cualquier etapa del proceso disciplinario profesional, promover el uso de buenos oficios y/o la mediación para restablecer el buen trato y la convivencia de los Administradores Públicos entre sí, y de éstos con cualquier miembro de la sociedad, así como sugerir a las partes el acudir al uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Parágrafo 1º. El CCAP citará a las partes, mediante auto que no tiene recursos, a la realización de una reunión de buenos oficios y/o mediación, la cual se realizará presencialmente en las instalaciones que para tal fin determine el CCAP, o a través del uso de medios virtuales, en la cual se promoverá la solución de la controversia.

Parágrafo 2º. Cuando se logre acuerdo entre las partes, o éstas lo aporten, el CCAP verificará los alcances y efectos del acuerdo en relación con la actuación disciplinaria.

Artículo 82. Vigencia y derogatoria. El presente Régimen Disciplinario Profesional del Administrador Público, adoptado mediante el Acuerdo 024 de 2022, modificado y actualizado por el Acuerdo 032 de 2025, rige a partir del 1 de agosto de 2025, cuyo texto hace parte integral de ese Acuerdo, y deroga el Acuerdo 015 de 2020, y ratifica la derogatoria del Acuerdo 002 de 2007, de los artículos 4, 5 y 6 del Acuerdo 003 de 2010, del Acuerdo 009 de 2016, y de todas las disposiciones que le sean contrarias.